

University of Groningen

Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung professionell begegnen

Janssen, Helena

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2017

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Janssen, H. (2017). *Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung professionell begegnen*. Paper presented at Internationaler Fachkongress, Hannover, Germany.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung professionell begegnen.

Internationaler Fachkongress am 10. und 11. Mai 2017 Hannover

Nicht jeder Hut passt auf jeder Kopf –

Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung professionell begegnen

Marleen Janssen

Special Needs Education, University of Groningen

E-mail: h.j.m.janssen@rug.nl

Zunächst danke ich den Organisatoren herzlich für die Einladung, hier vor Ihnen über professionelles Begegnen von Menschen mit Taubblindheit und Hörsehbehinderung sprechen zu dürfen.

„Professionelles Begegnen“ – das sind für mich schöne Worte, die genau den Kern unseres Faches darlegen. Wie einige von Ihnen vielleicht wissen, habe ich selbst das Fach bei der Koninklijke Kentalis in Sint-Michielsgestel in den Niederlanden gelernt. Mein Lehrer dort war Professor Jan van Dijk, jemand, der professionelles Begegnen ständig praktiziert und oft selbst mit gutem Beispiel vorangeht beziehungsweise Modellverhalten zeigt, wenn er mit taubblinden Menschen in Kontakt kommt. Man kann als Fachkraft viel lernen, indem man Kollegen, die schon länger in der Praxis tätig sind, über die Schulter schaut.

Die wichtigsten Punkte, die ich von ihm und anderen Kollegen gelernt habe, sind:

- a. Einer Person mit Taubblindheit mit Respekt begegnen
- b. Durch Beobachtung, Abstimmung und Aufforderung Potenziale und Interessen erfassen
- c. Äußerungen wahrnehmen
- d. Äußerungen widerlegen oder bestätigen
- e. Auf Äußerungen so reagieren oder eingehen, dass die Person sich verstanden fühlt
- f. Einen eigenen Beitrag leisten, neue Themen vorlegen, die Kommunikation erweitern (Van Dijk, 1967; Jurgens, 1977; Enerstvedt 1996).

Später habe ich dieses Wissen weiter expliziert, indem ich international mit der Deafblind International Communication Network zusammengearbeitet habe und den Kontakt, die Interaktion und die Kommunikation bei Menschen mit Taubblindheit selbst wissenschaftlich untersucht habe; darüber hinaus habe ich mich ständig um die Ausbildung von Praktikern und Forschern bemüht mit dem Ziel, die Qualität der Kommunikation mit Menschen mit Taubblindheit zu verbessern. Ich betrachte Kommunikation als wichtige Grundlage für sowohl die sozial-emotionale Entwicklung als auch Sprache und Lernen im Allgemeinen.

Die Themen, über die ich heute gern reden möchte, sind: 1. Lernen und Professionalisierung im Bildungssystem; und 2. Lernen und Professionalisierung bei Menschen mit Taubblindheit; 3. Dies anhand zweier Beispiele für Professionalisierungswege: a) PropäK EQUAT und b) Kommunikations-Coaching mit Video-Analyse, und eine Illustration mit Video.

Lernen und Professionalisierung im Bildungssystem

Lernen

Lernen – was ist das eigentlich genau? International, vor allem in den USA, wird im Bildungssystem oft das Universal Design of Learning verwendet. Für das Lernen im allgemeinen ist es wichtig, dass

der Schüler in verschiedener Art und Weise zur Repräsentation gelangen kann, das heißt, er muss die Lehrinhalte in verschiedener Weise aufnehmen und verarbeiten können. Darüber hinaus ist es äußerst wichtig, dass ein Schüler viele Möglichkeiten bekommt, sich aktiv mit dem Lernstoff zu beschäftigen und sein Wissen zum Ausdruck zu bringen. Positive Emotionen und affektive Engagement sind dabei entscheidend für die Motivation und das Lernen.

Professionalisierung

Kompetenzen

Professionalisierung wurde viel in sonderpädagogischen und in inklusive Bildungssystemen wissenschaftlich erforscht. Bei Professionalisierung geht es um Kompetenzen im Hinblick auf Haltung, Wissen und Fähigkeiten.

In Bezug auf die *Haltung* ist Folgendes von Bedeutung: eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen, eine klare Vision, hohe Erwartungen an die Potenziale der Schüler und Verantwortungsgefühl für das eigene Handeln. In Bezug auf das *Wissen* ist es wichtig, von einer reflektierenden, untersuchenden Einstellung aus zu arbeiten, also lernbegierig zu bleiben (lebenslanges Lernen), über Entwicklungslinien und Lehrinhalte auf dem Laufenden zu bleiben, wirksame pädagogische Grundlagen handhaben zu können, die notwendigen theoretischen Konzepte zu kennen, sowie über Faktoren Bescheid zu wissen, die sich bei bestimmten Schülern entweder positiv oder gerade einschränkend auswirken können. In Bezug auf *Fähigkeiten* wird erwartet, dass die Lehrkraft effektiv Methoden nutzen, für jeden Schüler differenzieren und variieren kann, die Bedürfnisse der einzelnen Schüler einzuschätzen weiß, überprüfbare Ziele formulieren und nicht zuletzt Verbesserungsmaßnahmen durchführen und auswerten kann.

Das ist nicht wenig! Bei diesen Fachkräften in der sonderpädagogischen Bildung wird also an viele Kompetenzen appelliert: fachinhaltlich, didaktisch, pädagogisch, Zusammenarbeit und reflektierendes Handeln (Smeets, et al, 2015).

Modelle für Professionalisierung

Des Weiteren gibt es viele bekannte Modelle für Professionalisierung, die wiederum in verschiedene *Ebenen* eingeteilt werden können: a) Mikroebene: Lehrkraft-Schüler-Interaktionen b) Mesoebene: Professionalisierung auf Schulebene c) Makroebene: Professionalisierung von der öffentlichen Ordnung aus auf nationaler oder internationaler Ebene.

Die Modelle können auch nach *Professionalisierungszielen* eingeteilt werden. Für Wissenstransfer werden oft Schulung oder Ausbildung als Professionalisierungsaktivitäten betrachtet. Oft handelt es sich dabei um eine Gruppe von Fachkräften, die einen Kurs absolviert.

Ein anderes Ziel kann langfristige professionelle Entwicklung sein. Eine gute Form der Professionalisierung ist dann das Eins-zu-Eins-Coaching oder das Coaching in einer kleinen ‚Learning Community‘, d.h. Team-Coaching.

Ein weiteres Ziel kann sein: die Praxis dauerhaft zu ändern. Formen dafür sind Aktionsforschung (wobei die Fachkräfte aktiv an der Forschung beteiligt sind) oder eine dauerhafte Kombination von verschiedenen Ansätzen.

Zur Feststellung, ob die Ziele erreicht wurden, ist die Messung von Wissen und Kompetenzen wichtig. Wissen lässt sich in Form von Prüfungen oder Aufgaben prüfen. Fähigkeiten und Kompetenzen können bewertet werden durch (Video-)Beobachtungen, ergänzt durch Checklisten oder Fragebögen

zur Selbstbeurteilung, Beurteilung durch einen Supervisor und/oder durch Schüler oder Eltern (Smeets, et al., 2015).

Effektive Modelle

Aus Untersuchungen gingen folgende Modelle als meist effektiv hervor: a) Coaching (Boyle, et al, 2005); Aktionsuntersuchung (Actieonderzoek, Boyle, et al, 2005) und c) ein mehrfaches

Professionalisierungsmodell mit:

Interaktionsbetreuung mit Video-Feedback, Reflexion der Praxis, Coaching und Co-Teaching (niederl. Bildungsrat / Onderwijsraad, 2011)

Merkmale eines guten Ansatzes

Auch ergibt sich die Bedeutung, die Professionalisierung nicht nur auf Mikroebene, sondern besonders auch auf Mesoebene und eventuell auf Makroebene auszurichten. Die Verfügbarkeit von ausreichend Zeit und andere Grundbedingungen sind ebenso wichtig wie ein schlüssiges langfristiges Konzept.

Konkrete Empfehlungen sind: 1. Betonung der Verbesserung insbesondere der reflektierenden Fähigkeiten 2. Positive Einstellung 3. Viele Erfahrungen sammeln, die das Selbstvertrauen fördern 4. Die Rolle des Leiters ist wichtig; dieser muss die Vision und die Ziele des Professionalisierungsplans unterstützen und eine aktive Rolle spielen 5. In der Organisation eine ‚Lernkultur‘ entwickeln 6. Eine Vielzahl von Professionalisierungsaktivitäten anbieten, und 7. Die inhaltliche Kompetenz von Experten und Leitern erhalten (Smeets, et al., 2015).

Lernen und Professionalisierung bei Menschen mit Taubblindheit

Motivierendes Lehren

Wie verhält es sich mit dem Lernen bei Menschen mit Taubblindheit? Kürzlich hat ein Doktorand von mir ihr Studium Motivierendes Lehren bei Schülern mit kongenitaler und erworbener Taubblindheit abgeschlossen (Haakma, 2015). Lehrkräfte lernten auf der Grundlage der Selbstbestimmungstheorie von Deci & Ryan (2000), drei psychologischen Bedürfnissen der Schüler zu entsprechen: dem Bedürfnis an Kompetenz, dem Bedürfnis an Autonomie und dem Bedürfnis an Beziehung oder Engagement. Alle drei dieser psychologischen Bedürfnisse sind wichtig für die Motivation zu lernen. Die Lehrkräfte verwendeten in der Regel eine Kombination von Strategien, wobei verschiedene Bedürfnisse erfüllt wurden. Am schwierigsten war es für die Lehrkräfte, dem Bedürfnis an Autonomie gerecht zu werden, zum Beispiel: den Schülern eine optimale Möglichkeit zu bieten Absichten zum Ausdruck zu bringen, Entscheidungen zu treffen, Gesprächsthemen bestimmen zu lassen, oder bestimmen zu können wann eine Aktivität abgeschlossen ist (Haakma, 2015; Haakma, et al., 2016).

Person-zentriertes Lehren

Traditionell stehen in der Vision für verschiedene internationale Lehrpläne für Menschen mit Taubblindheit das ‚child-guided Lehren‘ oder das Person-zentrierte Lehren im Mittelpunkt. Fachkräfte verwenden vor allem Unterrichtsstrategien, wobei sie sich von den persönlichen Interesse, den individuellen Möglichkeiten und der Motivation der Person mit Taubblindheit leiten lassen (Van Dijk & Nelson, 1998; Miles & Riggio, 1999; Downing, Hanreddy, Peckham-Hardin, 2015; Nafstad & Rodbore, 2015; Janssen, et al., 2003; 2014; Martens et al., 2014; 2016; Damen, et al., 2015, 2016).

Untersuchung mit wenig Aufmerksamkeit für rezeptive Kommunikation und Bildungsniveau

In Betrachtung des Universal Design of Learning wird bei der Untersuchung auf dem Gebiet der Taubblindheit den folgenden Aspekten wenig Aufmerksamkeit gewidmet: Repräsentation, Verständnis der Information, rezeptive Kommunikation und Lernfähigkeit. Das könnten Schwerpunkte für die nahe Zukunft sein. In der Untersuchung wird wohl den folgenden Aspekten Aufmerksamkeit gewidmet: individueller Ansatz und Motivation, Beteiligung der Person mit Taubblindheit, expressive Kommunikation und die Bedeutung einer guten Beziehung und affektiven Engagement (Bruce, et al., 2016).

Professionalisierung

Kernproblem Kommunikation

Für die Professionalisierung in unserem Fachbereich können wir die Kommunikation als Kernproblem betrachten. Wir können uns dann eine Reihe von Fragen stellen: 1. Wie können Menschen mit Taubblindheit ihre Absichten vermitteln? Inwiefern können sie symbolische Kommunikation, Sprache, Reflexion und das Ergreifen von Perspektiven erreichen? Was bedeutet das für die grundsätzliche Haltung der Kommunikationspartner (Fachkräfte, Eltern, Hilfskräfte)?

Grundsätzliche Haltung

Das erfordert von allen Kommunikationspartnern, die mit einer Person mit Taubblindheit umgehen, eine dialogische Haltung auf der Grundlage von fundierten fachlichen Kenntnissen und einer unkomplizierten Anwendung von zwischen-menschlicher Fähigkeiten. Einen dynamisch-untersuchenden Ansatz, von dem aus die Kommunikation aus verschiedenen Perspektiven betrachtet wird. Diese Haltung kommt in den täglichen Gesprächen mit der Person mit Taubblindheit zum Ausdruck.

Grundbedingungen

Grundbedingungen sind für eine gute Professionalisierung von größter Bedeutung; diese sind zum Beispiel: a) eine klare Vision, die in der Organisation, in der die Fachkraft tätig ist, durch die Leiter und die Ordnung unterstützt wird b) Verfügbarkeit inhaltlicher Fachkräfte, die beispielsweise in der Form von Coaching Unterstützung bieten können, wobei die multidisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Fachkräfte in Netzwerken im Umfeld der Person mit Taubblindheit stimuliert wird c) das Stimulieren einer „Lehrkultur“, zum Beispiel in der Form eines Qualifikationsprogramms mit Zertifizierung auf lange Sicht, wobei die Fachkraft sich über eine Grundausbildung und anschließende Weiterbildung bis hin zu einer Ausbildung als Fachcoach oder Fachtrainer entwickeln kann, wobei Intervision mit Kollegen wichtig ist und Rezertifizierung erfolgt. Wissenschaftliche Erkenntnisse ändern sich schließlich und neue theoretische Perspektiven können wieder zu neuen Ansätzen führen. d) Professionalisierung auf Meso- und Makroebene. Jede Organisation kann die Professionalisierung für die eigene Organisation festlegen, aber ich denke, dass dies auch sehr gut auf Makroebene möglich ist, also national und international. Letztendlich kann das für alle Menschen mit Taubblindheit zu besseren Betreuungs- und Bildungseinrichtungen führen. Die meisten hier kurz genannten Grundbedingungen werden in den nächsten zwei Tagen ausführlicher besprochen.

Für Taubblindheit spezifische Professionalisierung

Ich möchte gern noch etwas näher auf die für Taubblindheit spezifische Professionalisierung eingehen. Woran ist in Bezug auf Kompetenzen auf längere Sicht genau Bedarf, welche Haltung, Kenntnisse und Fähigkeiten sind wesentlich?

Dialogische Haltung

Eine dialogische Haltung bedeutet, dass die Fachkräfte in ihrer Haltung in alltäglichen Gesprächen eine klare Erwartung zum Ausdruck bringen, dass die Person mit Taubblindheit sich in bedeutungsvoller Art und Weise äußern darf und soll, wie es für die Person mit Taubblindheit in der Situation hier und jetzt sinnvoll ist.

Charakteristisch für diese Haltung sind: das Zeigen grundsätzlichen Vertrauens; offen sein für körperlich-taktile Äußerungen; die Wahrnehmung aller Ausdrucksformen als kommunikative Äußerungen; Äußerungen bestätigen; auf körperlich-taktile Weise reagieren, die für die Person mit Taubblindheit wahrnehmbar ist; Bereitschaft, die Bedeutung dieser Äußerungen aus der Perspektive der Person mit Taubblindheit zu interpretieren: die so genannte DU-Perspektive: „Du sagst dies und das meinst du damit ...“

Eine nicht-dialogische Haltung ist zum Beispiel: die Interpretation ausschließlich aus der ICH-Perspektive: Die Fachkraft überinterpretiert, übernimmt die Stimme der Person mit Taubblindheit und behindert somit den gegenseitigen Dialog. Die Person mit Taubblindheit macht zum Beispiel die Gebärde für „Trinken“ und der Partner sagt für die Person „Ich möchte trinken“, gibt ihr zu trinken und beendet somit das Gespräch, während die taubblinde Person vielleicht etwas ganz anderes gemeint hat, zum Beispiel „Ich habe gestern mit meiner Mutter auf der Terrasse köstlichen Kakao getrunken“, wodurch ein nettes Gespräch hätte ausgelöst werden können.

Nicht-dialogisch ist zum Beispiel auch das Interpretieren aus der ES-Perspektive: Die Fachkraft betrachtet ihr Gespräch mit der Person mit Taubblindheit mehr als Außenstehender und entnimmt während der Unterhaltung der Person mit Taubblindheit die Rolle eines Menschen mit eigenen Absichten; das Gespräch verstummt.

Sehr dialogisch ist letztendlich, dass die Fachkraft sich dieser verschiedenen Perspektiven bewusst ist, darüber nachdenken kann und die dialogische Haltung bewusst in täglichen Gesprächen anwendet (Rommetveit, 2003; Nafstad & Rodbroe, 2015).

Wissen

Fachkräfte lernen viele Konzepte von Theorien aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, zum Beispiel Begriffe aus der Entwicklungspsychologie, wie affektive Beteiligung und Intersubjektivität aber auch Begriffe von Interaktions- und Kommunikationstheorien, wie Aufmerksamkeit und Sprecherwechsel und sonstige Begriffe aus der Linguistik, Semiotik, kognitive Psychologie oder verkörperte Kognition (Rødbroe, Janssen, Souriau, 2006, 2007, 2008, 2009).

Fachkräfte erhalten einen Einblick in die Bewertung der Person mit Taubblindheit: die Bewertung der Möglichkeiten, medizinisch und funktionell, aber auch praktisch durch Simulationsübungen.

Fachkräfte erhalten einen Einblick in die Bewertung der Umgebung: die Bewertung positiver und behindernder Faktoren im Umfeld der Person mit Taubblindheit (Rødbroe & Janssen, 2006; Janssen, et.al, 2003; 2006).

Fähigkeiten

Außer den Fähigkeiten, die eine Fachkraft in der Bildung oder Betreuung im allgemeinen besitzen muss, müssen Fachkräfte, die Menschen mit Taubblindheit betreuen, sehr spezifische Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen erlernen. Ich nenne hier nur das Beispiel Interaktion: Beobachten, worauf die Aufmerksamkeit der Person mit Taubblindheit gerichtet ist, im eigenen Handeln der Aufmerksamkeit der Person folgen, Äußerungen wahrnehmen, diese bestätigen, darauf reagieren und sie erweitern, die Kommunikation abwechseln, Reziprozität gewährleisten und aufrechterhalten, und das alles in taktile Weise, sodass die Person mit Taubblindheit die Handlungen tatsächlich erfassen kann und wirklich Zugriff auf Informationen bekommt (Janssen, et al., 2003; Bloeming, et al., 2015; Martens, et al., 2016).

Zwei Beispiele

Dann jetzt zwei Beispiele für verschiedene Professionalisierungsabläufe für längere Frist.

PROPÄK EQUAT: Beispiel für Professionalisierung auf Makroebene

Zunächst das PropäK EQUAT Projekt (Wanka & Flaig, 2015). Das ist im Grunde ein Professionalisierungsprojekt auf Makroebene mit Ausarbeitung der Aktivitäten auf Mikro- und Mesoebene. Der Ansatz ist auf die Professionalisierung auf lange Sicht ausgerichtet. Fachspezialisten aus verschiedenen deutschsprachigen Ländern und von verschiedenen Institutionen veranstalten verschiedenen Treffens, um in zwei Jahren ein Professionalisierungskonzept auf der Basis von Richtlinien und Ideen aus 4 internationalen Handbüchern auszuarbeiten. Sobald das Professionalisierungskonzept insgesamt ausgearbeitet wurde, kann es von den Teilnehmern selbst in ihrem eigenen Land und bei ihrer eigenen Institution implementiert werden. Das Konzept ist innerhalb von zwei Jahren schriftlich festgelegt. Die Fachkräfte lernen während des Ausarbeitens dieser Professionalisierungsaktivitäten viel. Es findet viel Intervision statt und bewährte Verfahren aus der Praxis werden ausgetauscht. Sie hören auf diesem Kongress mehr dazu.

Kommunikations-Coaching: Ein Beispiel für Professionalisierung auf Mikro-/Mesoebene

Ein weiteres Beispiel für Professionalisierung auf lange Sicht ist Kommunikations-Coaching, wobei ein Coach ein Netzwerk rund um eine Person mit Taubblindheit unterstützt. Die Kommunikationspartner einer Person mit Taubblindheit stellen dann das Netzwerk oder Team dar. Das Team kann außer Fachkräften auch aus Familienmitgliedern und Helfern bestehen, die mit der betreffenden Person kommunizieren. In den Niederlanden haben wir schon viele Fälle auf diese Weise betreut und diese Methode wissenschaftlich untermauert durch Single-Case-Experimental Research (Janssen, et al. 2003; Damen, et al, 2015, Martens et al. 2014, Bloeming, et al. 2015).

Unsere Ausgangspunkte sind dabei ein klarer theoretischer Rahmen, zum Beispiel die Intersubjektivitätstheorie und klare Definitionen für zum Beispiel Interaktion und Kommunikation. Videoanalyse ist das wichtigste Instrument, das der Coach bei der Beratung mit dem Team einsetzt. Das Ziel der Intervention ist die Verbesserung von Interaktion und Kommunikation. Interventionsgrundsätze wurden festgelegt, zum Beispiel: das Erfassen individueller Äußerungen, die Abstimmung des eigenen Verhaltens an das der Person mit Taubblindheit, der gemeinsame Austausch von Erfahrungen und Absichten; die Anpassung des Gesprächskontextes. Interventionsprotokoll: Der gesamte Ablauf von dem Moment an, an dem eine Begleitungsfrage aufkommt bis zur Lösung des Problems, ist in einem zyklischen Protokoll festgelegt. Von den verschiedenen Phasen im Interventionsprotokoll möchte ich kurz auf die Analyse eingehen. Ein

wichtiger Bestandteil ist die Formulierung der Interventionsziele in Kernkategorien: zum Beispiel für Interaktion: bestätigen, Wechselgespräch, Aufmerksamkeit und affektive Beteiligung. Und für Kommunikation: Bedeutung teilen, Bedeutungsermittlung, Perspektivnahme. Alle Aspekte werden für jede Person mit Taubblindheit in konkreten Verhaltensweisen und Beispielen dargelegt. Wenn die Ziele bekannt sind, beginnt die Intervention. Die Betreuer werden sowohl individuell als auch als Team von einem Coach geschult, der hauptsächlich eine Videoanalyse als Coaching-Instrument verwendet, aber außerdem Modellverhalten und Feedback vor Ort einsetzen kann. Die Coaching-Setzungen dauern etwa eine Stunde. Die Ziele werden nach einer vorgegebenen Zeit, zum Beispiel nach drei Monaten, ausgewertet; dies erfolgt durch den Vergleich von Videoaufnahmen aus der Baseline-Phase mit Videoaufnahmen der letzten Phase der Intervention. Dann werden Kernkategorien beobachtet. Bei der Bewertung wird mit dem Team bestimmt, ob die Ziele erreicht wurden und ob die Intervention beendet werden kann oder mit angepassten Zielen fortgesetzt wird (Janssen, et al, 2003, Janssen, 2014; Damen, et al, 2015; Martens, et al, 2015). Auch in Skandinavien wird ähnlich vorgegangen. Dort wird zudem ausdrücklich sichergestellt, dass der Leiter des Teams beim Gruppen-Coaching zugegen ist, sodass dieser auch inhaltlich beteiligt ist und einen Eindruck der Entwicklung der Fachkräfte erlangt (Rødbroe, 2016).

Video-Illustration

Zum Schluss habe ich zur Veranschaulichung einen Auftrag für Sie, sodass Sie erfahren, wie mit einer Videoanalyse gearbeitet wird. Sie sehen Emil und seine Mutter aus Dänemark. Emil ist 4 ½ Jahre alt. Er kann Licht und Bewegungen sehen. Seit 6 Monaten hat er ein Cochlea-Implantat; er reagiert ohne Gehöranpassung auf Töne von 80 (achtzig) dB. Emil und seine Mutter führen ein Gespräch über einen Ausflug auf den Spielplatz, den sie zuvor gemacht haben. Auf dem Spielplatz sind sie die Rutschbahn hinaufgeklettert und haben dort ein kleines Mädchen getroffen, das ebenfalls ein CI hat. Wir sehen uns einmal an, was Emil und seine Mutter erzählen.

Der Professionalisierungsauftrag für Sie lautet:

Kann Emil die Perspektive von jemand anders übernehmen? Von wem? Und woran sieht man das oder wie ist das in der Videoaufnahme zu erkennen?

Und mehr allgemein: Ist diese Mutter in der Lage, ihrem Kind 'professionell zu begegnen'?

Ich habe versucht, eine Reihe von Modellen für Professionalisierungsaktivitäten darzubieten und über die Möglichkeiten gesprochen, wie Menschen mit Taubblindheit professionell begegnet werden kann. Ich hoffe, Sie damit inspiriert zu haben und dass Sie weiterhin mit uns zusammenarbeiten, um eine gute Professionalisierung zu entwickeln, sowohl in der eigenen Institution als auch international, sodass viele Menschen mit Taubblindheit letztlich ihr Potenzial optimal entfalten können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Referenzen

- Bloeming-Wolbrink, K.A., Janssen, M.J., Ruijsenaars, A.J.J.M., Menk, R. & Riksen-Walraven, J.M. (2015). Effects of Changes in Life Circumstances on Interaction and Communication in Adults with Congenital Deafblindness and an Intellectual Disability. *British Journal of Visual Impairment*, 33, (1), 31-44.
- Boyle, B., Lamprianou, I., & Boyle, T. (2005). A Longitudinal Study of Teacher Change: What makes professional development effective? Report of the second year of the study. School Effectiveness and School Improvement: An *International Journal of Research, Policy and Practice*, 16(1), 1-27.
- Bruce, S. M., Nelson, C, Perez, A., Stutzman, B. & Barnhill, B.A. (2016). The state of research on communication and literacy in deafblindness. *American Annals of the Deaf*, 161, (4), 424-443.
- Damen, S. (2015). *A Matter of Meaning*. The Effect of Social Partner support on the Intersubjective Behaviors of Individuals with Congenital Deafblindness. PhD thesis. Groningen: University of Groningen
- Damen, S, Janssen, M.J., Ruijsenaars, A.J.J.M. & Schuengel, C.(2015). Intersubjectivity Effects of the High Quality Communication Intervention in People with Deafblindness. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 20, (2), 191-201, DOI: 10.1093/deafed/env001.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Downing, J.E., Hanreddy, A. & Peckham-Hardin, K.D. (2015). Teaching Communication Skills to students with severe disabilities. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Enerstvedt, R. Th. (1996). *Legacy of the past. Those who are gone but have not left*. Dronninglund: Basis-Tryk.
- Haakma, I. (2015). *The importance of teacher-student interactions of students with congenital and acquired deafblindness*. PhD-thesis. Groningen: University of Groningen.
- Haakma, I., Janssen, M.J. & Minnaert, A.E.M.G (2016). Intervening to improve teachers’ need-supportive behavior using Self-Determination Theory: Its effects on teachers and on the motivation of students with deafblindness. *International Journal of Disability Development and Education*. DOI: 10.1080/1034912X.2016.1213376
- Janssen, M.J., Riksen-Walraven, J.M. & van Dijk J.P.M. (2003). Towards a diagnostic Intervention model for fostering harmonious interactions between deafblind children and their educators. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 97, (4) 197-214.
- Janssen, M.J., Riksen-Walraven, J.M. & van Dijk, J.P.M. (2006). Applying the Diagnostic Intervention Model for Fostering Harmonious Interactions between Deafblind Children and their Educators. A case study. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 100, (2), 91-105.
- Janssen, M. (2014). Het interventieprogramma Contact. Bevorderen van harmonieuze interacties bij kinderen met doofblindheid. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 53, (7-8), 339-353.
- Jurgens, M.R. (1977). *Confrontation between the young deaf-blind child and the outer world. How to make the world surveyable by organized structure*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Martens, M. (2014). *The intervention model for affective involvement and its effectiveness. Fostering affective involvement between persons with congenital deafblindness and their communication partners*. PhD-thesis. Groningen: University of Groningen.

- Martens, M.A.W., Janssen, M.J., Ruijsenaars, A.J.J.M., Huisman, M. & Riksen-Walraven, J.M. (2016). Fostering Emotion Expression and Affective Involvement with Communication Partners in People with Congenital Deafblindness and Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. DOI: 10.1111/jar.12279.
- Meyer, A., Rose, D.H. & Gordon, D. (2014). *Universal Design for Learning. Theory and Practice*. Wakefield, MA: CAST professional.
- Miles, B. & Riggio, M. (1999). *Remarkable Conversations. A guide to developing meaningful communication with children and young adults who are deafblind*. Watertown, MA: Perkins School for the Blind.
- Nafstad, A.V. & Rødbroe, I.B. (2015) *Communicative Relations. Interventions that create communication with persons with congenital deafblindness*. Aalborg: Materialcenter.
- Onderwijsraad (2011). *Passend Onderwijs voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Overwegingen bij conceptwetsvoorstel passend onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Rommetveit, R. (2003). On the role of a psychology of the second person in studies of meaning, language and mind. *Mind, culture and activity*, 10 (3), 205-218.
- Rodbroe, I. (2016). An evaluation of the use of focus groups in services for adults with congenital deafblindness. *Journal of Deafblind Studies on Communication*, 2, 45-62.
- Rødbroe, Souriau, Janssen (2006, 2007, 2008, 2009). *Communication and Congenital Deafblindness. Four handbooks with cd's*. Sint-Michielsgestel: Koninklijke kentalis ? VCDBF
- Smeets, E., Ledoux, G, Regtvoort, A., Felix, CH.& Mol Lous, A. (2015). *Passende Competenties voor Passend Onderwijs. Onderzoek naar competenties in het basisonderwijs*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen
- Van Dijk (1967). The non-verbal child and his world. His outgrowth towards, the world of symbols. In *Verzamelde Studies 1*. (pp. 73-110). Sint-Michielsgestel: Instituut voor Doven.
- Van Dijk & Nelson (1998). *Child guided Strategies for assessing children who are deafblind or have multiple disabilities*. Sint-Michielsgestel: Instituut voor Doven/Kentalis: AapNootMuis Productions.
- Wanka, A. & Flaig, R. (2015) *Propäk Equat: Professionalisierung pädagogischer Konzepte mittels Entwicklung eines Qualifizierungsangebots im europäischen Taubblindenwesen*. Heiligenbronn: Sint Franziskus Stiftung.